

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia diciptakan Allah SWT untuk saling berinteraksi, bermasyarakat dan saling tolong menolong dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Secara pribadi manusia harus memenuhi kebutuhan dan keinginannya sehingga dikatakan makhluk ekonomi, dimana manusia selalu bertindak rasional, artinya selalu memperhitungkan sebab akibat sebelum mengambil suatu keputusan dalam rangka memenuhi kebutuhan sehingga tidak merugikan diri sendiri maupun orang lain. Untuk memenuhi kebutuhan hidupnya seseorang harus bekerja dan berusaha. Bangsa Indonesia telah menyadari bahwa pekerjaan merupakan kebutuhan asasi warga negara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia (UUDNKRI) 1945¹. Juga dalam amandemen Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28d ayat (2)². Hal tersebut berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.

Tujuan dari bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup manusia. selain itu juga tujuan bekerja adalah untuk mensejahterahkan kehidupan pekerja. Maksud dari kesejahteraan pekerja adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja

¹ “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

² “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat³. Pada hakikatnya bekerja merupakan salah satu kewajiban dasar setiap manusia. Dengan bekerja paling tidak seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari.

Bekerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, dan mata pencaharian. Bekerja merupakan sumber satu-satunya untuk menjamin penghidupan atau rezeki manusia dan stabilitas kehidupannya. Ketika manusia bekerja maka akan terbentuk hubungan industrial antara buruh dan pengusaha⁴.

Dalam hubungan industrial terdapat ketentuan yang berlaku bagi mereka yang bekerja, yaitu ketentuan hukum perburuhan. Ketentuan hukum perburuhan berlaku terhadap hubungan hukum yang berasal dari adanya suatu perjanjian. Perjanjian yang dimaksud adalah perjanjian yang melibatkan dua pihak, yaitu pihak pemberi kerja dan pihak yang melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian yang diadakan.⁵ Adapun syarat sah sebuah perjanjian yang di atur dalam Pasal 1320 BW yaitu :

1. Kesepakatan kedua belah pihak
2. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan
3. Adanya pekerjaan/objek yang diperjanjikan

³ Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, pesangon, dan Dana Pensiun Untuk Pegawai Dan Perusahaan* (Visi Media 2009) Hal 42

⁴ Baqir Syarif Al-Qarasyi, *Hak dan Peran Pekerja Dalam Islam* (Jakarta: AL-Huda 2007) Hal 39

⁵ Hadi Mchram, *Asas Manfaat Putusan Hakim Pengadilan Hubungan Industriali* (Yogyakarta: Qiara Media 2019) Hal 43

4. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan aturan yang berlaku

Sebagaimana yang ditegaskan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata Pasal 1338 ayat (1) yang bunyinya “*Semua perjanjian yang dibuat secara sah berlaku sebagai Undang-Undang bagi mereka yang membuatnya*”.

Berbicara mengenai perjanjian kerja hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Khususnya diatur dalam Pasal 1 Angka 14 yang berbunyi sebagai berikut :”*Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak*”. Melihat dari ketentuan pasal tersebut, maka perjanjian kerja dibuat untuk mencegah terjadinya perselisihan atau sengketa yang dapat terjadi antara pihak yang terlibat dalam suatu hubungan kerja yakni pekerja dan pemberikerja. Artinya suatu perjanjian kerja itu harus dilakukan dalam suatu hubungan kerja. Berbicara tentang hubungan kerja ini diatur dalam Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang bunyinya :”*Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah*”. Perjanjian dalam hubungan kerja mengatur tiga unsur, yakni adanya pekerjaan, upah, dan perintah.

Perjanjian kerja merupakan istilah generik untuk menyebut perjanjian yang disusun oleh pekerja sebagai perorangan dan pengusaha mengenai pekerjaan tertentu dan imbalan yang menjadi

obyek perjanjian⁶. Dalam perjanjian kerja tentunya membahas mengenai upah/gaji dan syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban para pihak, ketentuan ini tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja sama, dan peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Seperti terkait besaran upah dan cara pembayarannya, harus dipastikan bahwa upah yang diterima oleh pekerja tidak di bawah upah minimum dan kapan seharusnya upah diterima.

Upah/gaji merupakan salah satu komponen penting dalam dunia pekerjaan karena bersentuhan langsung dengan kesejahteraan pekerja. Adapun yang dimaksud dengan upah yaitu adalah Hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷ Upah juga dapat diartikan sebagai imbalan, yang termasuk juga sebutan honorarium atau honor yang diberikan oleh pengusaha kepada buruh secara teratur dan terus-menerus. Pemberian upah pada prinsipnya diberikan dalam bentuk uang⁸.

Dalam Islam upah sering di sebut dengan istilah *jaza'* (balasan atau pahala) sebagaimana sering dijumpai dalam firman Allah diantaranya surah An-Nahl (16): 97.

⁶ Ahmad Rizki Sridadi, *Pedoman Perjanjian Kerja Bersama* (Bandung: Cita Intrans Selaras 2016) Hal 20

⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab 1 Pasal 1 Angka 30

⁸ FX. Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Bumi Aksara 1992) Hal 19

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۗ

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿١٧﴾

Artinya : “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”

Ayat di atas di tafsirkan bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di Dunia (materil) maupun akhirat (pahala). Kata “*Walanajziyannahum*” pada ayat tersebut memberikan pengertian bahwa bagi mereka yang bekerja akan mendapatkan imbalan baik di Dunia (materil) maupun akhirat (pahala). Islam menagaskan bahwa tidak boleh ada diskriminasi imbalan dalam pekerjaan yang sama, serta imbalan yang akan diterima oleh seseorang sesuai dengan *ikhtiyar* yang dilakukannya secara baik (sesuai dengan prosedur) dan benar (tidak bertentangan dengan hukum *syara*)⁹.

Pengupahan dalam hukum Islam termasuk kedalam *Ijarah al-'amal*. Dalam Al-Qur'an, besar minimal gaji memang tidak disebutkan atau tidak ditentukan secara terperinci, tetapi secara tegas Allah SWT mewajibkan kepada seseorang (pengelola perusahaan) untuk membayar gaji karyawan yang dipekerjakannya. Sedangkan besaran gaji dalam Islam harus ditetapkan melalui kesepakatan antara karyawan dan pengusaha. Dan juga dapat dilakukan melalui pemahaman dan pemaknaan terhadap Al-Qur'an dan Hadist yang diwujudkan dalam

⁹ Armansyah Waliham. *Upah Berkeadilan Ditinjau Dari Parspektif Islam*. Jurnal Bisnis dan Manajemen Islam Vol.5-No.2-Desember 2017 Hal 267

nilai-nilai universal seperti prinsip keadilan, kelayakan, dan kebajikan.¹⁰

Pemilik usaha berkewajiban membayar upah kepada pekerja/buruh yang sudah melaksanakan tugasnya sesuai dengan kewajibannya, entah itu dibayar secara harian, mingguan, bulanan, ataupun lainnya. Islam mewajibkan untuk membayar upah kepada pekerja/buruh dan juga menganjurkan untuk mempercepat pembayaran upah itu dalam hadis yang mengatakan:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya :*“Berikanlah upah pegawai (buruh), sebelum kering kringatnya”*.

Hadist di atas ditafsirkan bahwa mewajibkan para majikan untuk memberikan gaji pegawainya tepat waktu, tanpa dikurangi sedikitpun. Memperlambat pembayaran upah dapat menyebabkan penderitaan besar kaum buruh, sebagaimana pula akan mengakibatkan ia kehilangan semangat dan hasrat untuk terus bekerja¹¹. Setiap pekerja/buruh yang melakukan tugasnya berhak mendapatkan upah sesuai dengan ketentuan yaitu minimal sesuai dengan upah minimum yang berlaku di setiap Provinsi atau Kabupaten/Kota. Seperti halnya yang sudah diatur dalam Pasal 90 Ayat 1 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan yang berbunyi :*“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”*. Dan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah diadakan sebelumnya.

¹⁰ Ika Novi Nur Hidayati. *Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Islam dan Hukum Positif*. Jurnal UIN Sunan Kalijaga Vol.9-no.2-Desember 2017, Hal 190

¹¹ *Op.cit.* Hal 251

Upah minimum adalah upah bulanan terendah yang terdiri dari upah pokok termasuk juga tunjangan tetap. Upah minimum juga dapat diartikan sebagai upah terendah yang diterima pekerja dan merupakan patokan jenis upah yang lain termasuk upah harian, upah borongan, dimana upah tersebut dalam sebulan tidak boleh kurang dari nilai upah minimum yang telah ditetapkan dan berlaku di setiap Provinsi atau Kabupaten/Kota¹².

Meskipun perjanjian kerja atau perburuhan telah berlaku bagi para pihak yang telah mengikat masing-masing pihak namun dalam pelaksanaannya seringkali tidak sejalan seperti yang diharapkan, sehingga menimbulkan perselisihan yang mengakibatkan timbulnya problem diantara kedua belah pihak. Problem yang menyentuh kaum buruh saat ini adalah rendahnya atau tidak sesuainya pendapatan atau gaji yang diperoleh dan pengupahan yang tidak sesuai dengan standar upah minimum yang telah ditetapkan, dengan tuntutan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta tanggungannya. Faktor yang mempengaruhi, yakni semakin meningkatnya kebutuhan hidup, sementara gaji yang diterima relatif rendah, sehingga menjadi salah satu pendorong gerak protes kaum buruh.

Berbicara masalah perjanjian kerja meskipun telah ada aturan yang mengatur tentang ketenagaa kerjaan, tetapi permasalahan menyangkut ketenagakerjaan tersebut tetap sering terjadi khususnya menyangkut masalah upah atau gaji. Hal ini dapat penulis kemukakan dalam contoh berikut ini :

¹² Edytus Adisu, *Hak Karyawan Atas Gaji* (Jakarta: Forum Sahabat, 2008) Hal 21

1. “*Upah Buruh Di Bawah UMR, Direktur Di Surabaya Di Penjara 1 Tahun*”¹³.
2. “*Buruh PT Dada Indonesia Tuntut Pesangon dan Kekurangan Pembayaran Upah*”¹⁴
3. “*Buruh Musi Rawas Tuntut Upah Sesuai UMR*”¹⁵

Melihat dari beberapa kasus tersebut maka harus ada upaya penyelesaian permasalahan. Keduabelah pihak yang bersangkutan wajib melakukan penyelesaian terlebih dahulu melalui perundingan antara pengusaha dan pekerja secara musyawarah untuk mencapai mufakat sesuai yang ditegaskan dalam pasal 3 ayat (1) Undang-Undang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jika upaya penyelesaian tersebut tidak tercapai, maka penyelesaian wajib diupayakan terlebih dahulu melalui mekanisme alternatif pilihan penyelesaian sengketa (mediasi, konsiliasi, atau arbitrase). Namun, jika upaya penyelesaian tersebut masih belum tercapai barulah penyelesaian terakhir dapat dilakukan melalui jalur Peradilan dalam hal ini adalah Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dengan pengajuan gugatan oleh salah satu pihak¹⁶.

Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial pada Pasal 1 Angka 17, Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di

¹³ Andi Saputra, *Upah Buruh Di Bawah UMR, Direktur Di Surabaya Di Penjara 1 Tahun*, Detik News. 28 April 2017 Hal 1

¹⁴ Rinaldi, *Buruh PT Dada Indonesia Tuntut Pesangon dan Kekurangan Pembayaran Upah*, Trimurti.ID. 09 November 2018, Hal 1

¹⁵ Yohanes Tri Nugroho, *Buruh Musi Rawas Tuntut Upah Sesuai UMR*, Tribun Sumsel, 1 Mei 2017, Hal 3

¹⁶ Budi Santoso, *Hukum Ketenagakerjaan Perjanjian Kerja Bersama* (Malang: Universitas Brawijaya Press 2012) hal 76

lingkungan Pengadilan Negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Kewenangan dari Pengadilan Hubungan Industrial adalah kewenangan mutlak atau kompetensi dari Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana disebutkan dalam Pasal 56 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004, yaitu bertugas dan bawenang memeriksa dan memutus :

1. Di tingkat pertama mengenai perselisihan hak;
2. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan;
3. Di tingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja;
4. Di tingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam suatu pekerjaan.

Pengadilan Hubungan Industrial berfungsi untuk menyelesaikan sengketa yang menyangkut masalah hubungan ketenagakerjaan. Dengan harapan bahwa putusan Pengadilan hubungan industrial dapat memberikan rasa keadilan kepada pihak-pihak yang merasa telah dirugikan, terhadap Pemutusan Hubungan Kerja pada Pemutusan Hubungan Kerja itu pemberian upah tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR).

Upah yang tidak layak sejatinya bertentangan dengan prinsip keadilan dalam Hukum secara umum apalagi dalam prinsip keadilan yang diatur dalam Hukum Islam, artinya putusan hakim dalam Pengadilan Hubungan Industrial juga harus menegakkan keadilan sebagaimana halnya juga yang terdapat dalam ajaran Agama Islam. Keadilan bisa dilihat dari proposional tingkat pekerjaan dengan jumlah upah yang diterimanya. Proposional tersebut terbahaskan dengan sistem UMR (Upah Minimum Regional). Salah satunya yaitu yang

terjadi pada kasus putusan Pengadilan Hubungan Industrial Kelas 1.A Palembang dengan nomor perkara 37/Pdt.Sus-PHI/2018//PN.Plg. tentang pemberian upah yang tidak sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR), pada kasus tersebut salah satu pihaknya yaitu penggugat Muhammad Safari (sebagai pekerja) sudah bekerja selama lima tahun sembilan bulan pada tergugat PT Bintang Express (pemberi kerja) dengan menerima upah tiga tahun terakhir sebesar Rp 1.400.000-, yang mana Upah Minimum yang berlaku ditempat penggugat bekerja pada saat penggugat bekerja yaitu sebesar Rp 2.800.000-, dalam artian penggugat menerima upah di bawah Upah Minimum Regional yang berlaku. Hal tersebut bertentangan dengan Pasal 90 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan : *“Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam pasal 89”*

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis akan mengkaji dalam bentuk Skripsi dengan judul **“ANALISIS YURIDIS PUTUSAN HAKIM PENGADILAN HUBUNGAN INDUSTRIAL KELAS 1.A PALEMBANG NO 37/Pdt.Sus-PHI/2018//PN.Plg. TENTANG KASUS PEMBERIAN UPAH YANG TIDAK SESUAI DENGAN UMR DITINJAU DARI HUKUM EKONOMI SYARI’AH”**

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana dasar pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang terhadap pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMR pada putusan Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg ?
2. Bagaimana tinjauan Hukum Ekonomi Syari’ah terhadap kasus pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMR ?

C. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan

- a. Mengetahui dasar pertimbangan Hakim Pengadilan Hubungan Industrial Kota Palembang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. tentang kasus pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMR pada putusan tersebut.
- b. Mengetahui tinjauan Hukum Ekonomi Syariah terhadap kasus pemberian upah yang tidak sesuai dengan UMR.

2. Manfaat

a. Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi yang bermanfaat dalam menambah ilmu pengetahuan dalam menerapkan pada bidang Hukum Ekonomi Syariah dalam masalah fiqih Muamalah pada mata kuliah S1 Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Raden Fatah Palembang yang berkaitan dengan pengupahan.

Memberikan informasi kepada orang tua, teman, dan masyarakat sebagai masukan dan dapat memberikan motivasi serta mendorong pelaku usaha untuk meningkatkan kesejahteraan dan kelayakan upah terhadap para pakerjanya.

b. Praktis

Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi awal dalam penelitian tentang analisis putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. dalam kasus pemberian upah di bawah Upah Minimum Regional (UMR), mengetahui tinjauan hukum ekonomi syariah terhadap

putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg.

- 1). Untuk memenuhi sebagai persyaratan dalam menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang dalam mencapai gelar S1 dalam bidang Hukum Ekonomi Syari'ah.
- 2). Berguna bagi Universitas, dengan adanya skripsi ini di Perpustakaan Universitas agar bisa digunakan sebagai bahan bacaan bagi pengunjung.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dimaksudkan untuk melihat sejauh mana masalah yang tertulis ini diteliti oleh orang lain di tempat dan waktu yang berbeda. Beberapa diantara hasil penelitian terdahulu yang memiliki tema yang sama dengan penelitian ini, diantaranya :

Pertama, Ummahatul Mukminiati dalam tulisannya menerangkan bahwa besaran upah dalam hukum Islam itu ditetapkan menurut kesepakatan antara kedua belah pihak. Seperti membuat kesepakatan atau perjanjian sebelum akad terjadi pada waktu tertentu. Selain itu, penerapan upah yang dilakukan oleh pengusaha di Provinsi berdasarkan aturan yang sudah ditetapkan dan kemampuan atau *skill* sehingga tidak ada yang dirugikan antara dua belah pihak¹⁷.

Kedua, Kartika dalam tulisannya menerangkan bahwa dalam hukum Islam tujuan di syatkannya sewa menyewa atau upah yang dikenal dengan *Ijarah* adalah untuk memberikan keringanan kepada

¹⁷ Ummahatul Mukminiati, *Tinjauan Hukum Islam Terhadap Upah Minimum Regional Sumatera selatan Tahun 2015*, (Palembang: Institut Agama Islam Negeri raden Fatah Palembang, 2016) Hal 59

umat dalam pergaulan hidupnya dan merujuk kepada hukum asal bermuamalah itu adalah mubah. Dan untuk mengantisipasi protes dari para karyawan maka mandor menggunakan uang pribadi sebagai upah untuk para karyawan tidak tetap dengan pergantian uang mandor akan dilakukan oleh pihak perusahaan¹⁸.

Ketiga, M. Riskiansyah dalam tulisannya menerangkan bahwa variable upah berpengaruh terhadap kinerja, dijelaskan dari tingkat signifikan sebesar 0,000 Hal ini menunjukkan bahwa apabila upah naik maka kinerja akan meningkat. Dan menyatakan bahwa variable upah bagian lapangan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan¹⁹.

Keempat, Dian Katriani dalam tulisannya menerangkan bahwa mekanisme penetapan upah minimum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan keputusan menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 226 Tahun 2000. Tahapan pengupahan dilakukan oleh Dewan Pengupahan yang dibentuk dengan keputusan Presiden nomor 107 Tahun 2004 Tentang Dewan Pengupahan. Proses penetapann dimulai dimulai dari penyusunan tim survey oleh Dewan Pengupahan untuk meninjau langsung kepasar berkanan dengan harga kebutuhan yang dikonsumsi oleh masyarakat dengan ukuran pria/wanita lajang sesuai dengan Permenkertrans No.

¹⁸ Kartika, *Tinjauan Hukum Islam Tentang Mekanisme Pembayaran Upah Karyawan Tidak Tetap i PTPN VII Cinta Manis Kecamatan Lubuk Keliat Ogan Ilir* (Palembang : Insitut Agama Islam Negeri Raden Fatah, 2017) Hal 78

¹⁹ M. Riskiansyah, *Pengaruh Upah Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Lapangan Pada Toko Classic Dalam Perspektik Islam* (Palembang :Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah, 2017) Hal 63

PER./17/MEN/VII/2005 tentang komponen dan pelaksanaan tahapan pencapaian kebutuhan hidup layak²⁰

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Menurut pendapat Soejono Soekanto metode penelitian hukum terbagi menjadi tiga yaitu metode penelitian hukum *normatif* atau disebut juga penelitian kepustakaan; metode penelitian *empiris* ialah melihat hukum dalam artian nyata bagaimana hukum bekerja di lingkungan masyarakat ;dan metode penelitian *normatif-empiris* ialah penggabungan antara pendekatan hukum normatif dan adanya penambahan unsur-unsur empiris²¹.

Adapun jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis metode penelitian hukum *normatif* yaitu untuk melihat keberlakuan norma hukum yang berkaitan dengan Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Palembang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Tentang Kasus Pemberian Upah Yang Tidak Sesuai UMR Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis Data. Menurut Syofian Siregar jenis data dibagi menjadi tiga yaitu, *Pertama* :jenis data *Kualitatif* yaitu informasi yang berbentuk kalimat verbal bukan berupa symbol angka atau

²⁰ Dian Katriani Kusuma Prima Wardani, *Proses Penetapan Upah Minimum Kabupaten Di Kabupaten Purbalingga* (Purwokerto : Universitas Jendral Sudirman, 2012) Hal 99

²¹ Murni Yusuf, *Metode Penelitiann Kuantitatif, Kualitatif, dan Gabungan* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2014) Hal 44

bilangan, *Kedua* :jenis data *Kuantitatif* yaitu data informasi yang berupa symbol angka bilangan, dan *Ketiga* : jenis data gabungan Kualitatif dan Kuantitatif yaitu data informasi yang berbentuk kalimat dan angka²².

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jenis data Kualitatif yaitu penelitian yang mengacu pada norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan secara norma-norma yang hidup dan berkembang dalam masyarakat, dengan judul penelitian Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Pada Pengadilan Negeri Kelas 1.A Palembang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Tentang Kasus Pemberian Upah Yang Tidak Sesuai UMR Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah.

b. Sumber Data dan Sumber Bahan Hukum

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data skunder sebagai sumber atau bahan informasi yang berkaitan dengan putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg. Dalam rangka untuk mendapatkan data skunder menggunakan pendekatan sumber bahan hukum²³.

Data skunder dalam penelitian ini terdiri dari :

²² Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika 2015) Hal 24-

²³ Muhammad Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta :Kencana, 2005) Hal 181

1. Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang isinya mempunyai hukum mengikat²⁴. Dalam penelitian ini bahan hukum primer yang penulis kumpulkan dan berhubungan langsung dengan penelitian penulis yaitu :
 - a. Al-Qur'an
 - b. Hadist
 - c. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri kelas 1A Palembang Nomor 37/Pdt.Sus-PHI/2018/PN.Plg.
 - d. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
 - e. KUHP (Kitab Undang-Undang Hukum Perdata)
 - f. KUHAP (Kitab Undang-Undang Hukum Acara Perdata)
2. Bahan hukum skunder adalah bahan-bahan yang sisinya membahas atau memberikan penjelasan bahan primer²⁵. Bahan hukum skunder seperti tafsir Al-Qur'an, tafsir Hadist, Penjelsan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, dan Fiqh Muamalah.
3. Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang bersifat menunjang bahan hukum primer dan bahan hukum skunder²⁶. Bahan hukum tersier misalnya Kamus Besar

²⁴ Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodi Penelitian Kualitatif* (Bandung :CV Jejak, 2018) Hal 108

²⁵ *Ibid*, Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodi Penelitian Kualitatif*, Hal 109

²⁶ *Loc.Cit*, Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodi Penelitian Kualitatif*, Hal

Bahasa Indonesia, Ensiklopedia Hukum Islam, Internet, Kamus, Majalah Dan sebagainya.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat di bagi menjadi empat jenis :

- a. Observasi (pengamatan), metode pengumpulan data melalui indera manusia yang merupakan proses mengamati subjek penelitian beserta lingkungannya serta melakukan perekaman atau pemotretan atas perilaku yang diamati tanpa mengubah kondisi alamiah subyek dengan lingkungan.
- b. Wawancara, wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti.
- c. Dokumentasi, merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa ditulis, gambar, atau karya-karya monumental seseorang.
- d. Triangulasi atau gabungan , triangulasi dapat diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang ada²⁷.

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data kepustakaan (*library research*) yaitu dalam rangka untuk mengkaji tentang Analisis Yuridis Putusan Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Kelas 1A Palembang Nomor 37/Pdt.Sus-

²⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung :Alfabeta, 2008) Hal 88-90

PHI/2018/PN.Plg. dalam kasus pemberian upah yang tidak sesuai Upah Minimum Regional (UMR) Ditinjau Dari Hukum Ekonomi Syari'ah.

4. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

a. Teknik Pengolahan

- 1) *Editing* (seleksi data), yaitu data yang diperoleh diperiksa kembali kelengkapannya, sehingga diketahui apakah data-data yang didapat perlu dimasukkan atau tidak dalam proses selanjutnya.
- 2) *Kategorisasi*, yaitu melakukan pengelompokan data yang diperoleh berdasarkan permasalahannya, sehingga tersusun dengan sistematis.
- 3) *Interprestasi*, yaitu memberikan penafsiran seperlunya terhadap data yang dirasakan kurang jelas sehingga lebih mudah dimengerti.

b. Analisis Data

Setelah data terkumpul, maka selanjutnya penyusun menganalisis data-data tersebut dan menyimpulkan dengan menggunakan metode *deduktif*, yaitu menganalisis data yang bersifat umum kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan rumusan masalah.

F. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penyusunan skripsi ini dan menghindarkan skripsi menjadi tidak terarah, penyusun menggunakan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan, menyajikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian,

tujuan pustaka, metodologi, dan sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Umum, merupakan Landasan teori untuk menganalisis masalah yang akan dibahas, umumnya berisis tentang tentang hukum ketenagakerjaan, konsep putusan dan teori tentang pengupahan.

BAB III : Pembahasan, bab ini berisi tentang konsep Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 mengenai pemberian upah berdasarkan Hukum Ekonomi Syariah.

BAB IV : Penutup, berisi kesimpulan dan saran.